

Verordnung betreffend Meldung von Missständen (Whistleblowing-Verordnung)

Vom 24. September 2013 (Stand 13. September 2015)

Der Regierungsrat des Kantons Basel-Stadt,

gestützt auf § 19a des Personalgesetzes vom 17. November 1999 ¹⁾,

beschliesst:

§ 1 *Zweck*

¹ Diese Verordnung bezweckt den Schutz von Mitarbeitenden des Kantons Basel-Stadt, welche im guten Glauben Missstände melden. Dies dient dem öffentlichen Interesse an einer funktionierenden Verwaltung.

§ 2 *Definitionen*

¹ Ein Missstand liegt vor, wenn gegen rechtliche Bestimmungen verstossen wird.

² Im guten Glauben bedeutet, dass Meldung erstattende Mitarbeitende aus objektiver Sicht davon ausgehen dürfen, dass tatsächlich ein Missstand vorliegt und die Meldung nicht der Erlangung persönlicher Vorteile dienen soll.

³ Im öffentlichen Interesse bedeutet, dass die Allgemeinheit als solche ein Interesse an der Beseitigung des Missstandes hat.

§ 3 *Verfahren*

¹ Die kantonale Ombudsstelle nimmt den Sachverhalt auf und prüft die Meldung auf ihre Begründetheit.

² Sie informiert die Meldung erstattenden Mitarbeitenden über das Verfahren sowie ihre Rechte und Pflichten in diesem Verfahren.

³ Nach der Bearbeitung der Meldung informiert die kantonale Ombudsstelle die betreffenden Mitarbeitenden über die Erledigung der Meldung. Über die Art und Weise der Erledigung erhalten diese Kenntnis, sofern keine überwiegenden privaten oder öffentlichen Interessen entgegenstehen.

§ 4 *Information der Öffentlichkeit*

¹ Ist die Meldung über einen Missstand an die kantonale Ombudsstelle erfolgt und ist eine Frist von zehn Arbeitstagen ohne Reaktion seitens der kantonalen Ombudsstelle abgelaufen, können Mitarbeitende an die Öffentlichkeit gelangen, sofern ihre Meldung im guten Glauben und im öffentlichen Interesse erfolgt.

² Leitet die kantonale Ombudsstelle hingegen ein Verfahren ein oder findet sie keine Anzeichen für das Vorliegen des gemeldeten Missstandes, ist die Information der Öffentlichkeit unzulässig.

§ 5 *Keine Benachteiligung im Anstellungsverhältnis*

¹ Mitarbeitende dürfen aufgrund von zulässigen Meldungen im Anstellungsverhältnis nicht benachteiligt werden.

² Als Benachteiligung gelten insbesondere Kündigung, Zurücksetzung in der Hierarchie und alle weiteren Laufbahnhemmnisse sowie bewusste Beeinträchtigung psychischer Art und deren Duldung.

¹⁾ SG [162.100](#).

³ Wer aufgrund einer zulässigen Meldung von einer Benachteiligung betroffen ist, kann bei der Anstellungsbehörde beantragen, diese zu beseitigen. Geht die Benachteiligung von der Anstellungsbehörde aus, kann die Beseitigung bei der jeweils vorgesetzten Stelle beantragt werden. Der Rechtsweg richtet sich nach § 16 Personalgesetz, sofern keine Spezialbestimmung vorgeht. ²⁾

⁴ Von einer Benachteiligung betroffene Mitarbeitende können sich beim Care Management von HR Basel-Stadt ³⁾ unterstützen und beraten lassen. Die Anonymität der Mitarbeitenden wird gewahrt. ⁴⁾

⁵ Die Ombudsstelle kann für Mitarbeitende, welche aufgrund einer zulässigen Meldung von einer Benachteiligung betroffen sind, bei der Regierungspräsidentin oder dem Regierungspräsidenten Kostengutsprache für eine externe Rechtsberatung im Betrag von maximal Fr. 800 beantragen. Die entsprechenden Kosten sind durch das betroffene Departement zu übernehmen. Für weitergehende Leistungen gilt § 15 Personalgesetz. ⁵⁾

Schlussbestimmung

Diese Verordnung ist zu publizieren. Sie wird am 1. Oktober 2013 wirksam.

²⁾ Fassung vom 8. September 2015, wirksam seit 13. September 2015 (KB 12.09.2015)

³⁾ Die Bezeichnung der Verwaltungseinheit wurde gemäss § 7 Abs. 3 des Publikationsgesetzes vom 19. Oktober 2016 angepasst; RRB vom 16. 10. 2018.

⁴⁾ Eingefügt am 8. September 2015, wirksam seit 13. September 2015 (KB 12.09.2015)

⁵⁾ Eingefügt am 8. September 2015, wirksam seit 13. September 2015 (KB 12.09.2015)